(Ingresan a Sala el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, doctor José Bayardi; el señor Subsecretario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, doctor Nelson Loustaunau, y el señor Director Nacional de Trabajo, Luis Romero.)

SEÑOR PRESIDENTE.- Damos la bienvenida al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, al señor Subsecretario y al señor Director Nacional de Trabajo.

Quiero informarles que recién recibimos a la patronal de Gramón Bagó, que vino bien preparada y tiene el tema bastante bien estudiado. Aparentemente, todo hace indicar que el conflicto era bastante fácil de solucionar, pero hay dureza en las dos partes. Se nos entregó una gráfica de la afiliación sindical, de la que surge que en noviembre de 2013 casi el 90% de los trabajadores pertenecían a la organización pero después hubo una baja muy importante. Ellos dicen que esto obedece a que la dirección del sindicato cambió, hay diferencias, etcétera, pero se puede leer también de otra manera, porque a veces las represiones no son tan aparatosas, sino que son internas.

Con mucho gusto, entonces, ofrecemos la palabra a nuestros invitados.

SEÑOR MINISTRO.- Agradecemos a la Comisión por recibirnos.

En esta instancia, como decía el señor Presidente, hemos sido convocados por el tema de la situación de la empresa Gramón Bagó y el conflicto planteado allí.

Este no es un tema nuevo, sino que ya ha habido procesos de conflictividad acumulados desde el año pasado, pero particularmente hoy estamos ante una situación motivada por el despido de visitadores médicos. En ese sentido hemos estado evaluando el conflicto y en el día de ayer nos reunimos con el señor Director Nacional de Trabajo y con los negociadores de la Dinatra, para que el Ministerio se hiciera una composición de lugar.

En primer lugar, quiero hacer dos o tres aclaraciones previas.

Como ustedes saben, en términos generales, somos un Ministerio pobre y tenemos una cantidad limitada de negociadores, 36, que tienen que actuar en pareja y muchas veces debido a que la conflictividad se alarga, deben acudir a una gran cantidad de reuniones sin que se pueda llegar a acuerdo. Digo esto con independencia de que la Dinatra -creo que ya lo he señalado acá- lleva adelante un conjunto de mediaciones muy importantes en conflictos laborales. El año pasado intervino en 1622 conflictos y logró llegar a acuerdos en 1604. Lo comento porque muchas veces se soslaya la importancia del trabajo de esta Dirección, que evita que se vean afectados tanto el sector empresarial como el trabajador en la medida en que se encuentran soluciones.

Quiero destacar que desde que llegué al Ministerio he tratado de estar arriba de cada uno de los conflictos y de los procesos de negociación, sabiendo cuánto tiempo nos lleva cada uno y si esto se debe a la negativa de llegar a acuerdos por cada una de las partes. Además, me he vuelto un poco más restrictivo en cuanto a la cantidad de audiencias que se conceden para tratar de solucionar los conflictos. Cuando las partes no quieren encontrar una solución, más allá del esfuerzo que haga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, seguramente no se la pueda encontrar en el contexto histórico determinado en que el conflicto se esté dando. Esto no obsta a que la Dinatra y el Ministerio sigan abiertos a buscar soluciones. Me interesa dejar claro esto porque en otras situaciones de conflicto también le dijimos a los negociadores que hasta allí llegábamos, que nuestra propuesta era la que poníamos arriba de la mesa y que las partes dijeran si querían acordar o no; que si acordaban, bien, y que si no lo hacían, quedábamos con las puertas abiertas para cualquier otra instancia que se quisiera llevar adelante a futuro.

Por otra parte, dado que el Presidente planteó el tema de la evolución de los afiliados desde junio de 2006 hasta ahora, queremos decir que defendemos el criterio de la libertad sindical, que creo que tiene un componente positivo y otro negativo. El componente positivo es que cualquier trabajador

se puede afiliar al sindicato que quiera y el negativo es que puede no afiliarse a ningún sindicato, lo que a veces nos ha generado algunas consultas, sobre todo desde el sector empleador.

Con respecto al tema que nos ocupa ahora, que es el de los despidos del laboratorio Gramón Bagó, quiero informar que en el día de ayer, junto con los dos negociadores y el Director Nacional de Trabajo, estuvimos conversando sobre cuál es el grado de convencimiento que tiene el Ministerio del estado de situación planteado en cuanto al despido. Trasmití cuál era nuestro grado de convicción el que fue compartido en términos generales. Se nos dijo que el despido se debía particularmente a que visitadores médicos habrían «dibujado visitas», tal como se dice en la jerga médica. Este es el centro de la cuestión. Hace tiempo que no me visitan los visitadores médicos pero debido a mi actividad profesional, en una época sí lo hacían.

En el mes de marzo -en febrero empezamos a interiorizarnos de la situación, a pesar de que esto viene desde octubre- le trasmití al Director Nacional de Trabajo nuestra primera visión respecto a la situación que se había dado en torno a la relación laboral. Nosotros entendíamos que si el visitador médico trabaja externamente a la empresa y los niveles de control en gran parte se basan en la confianza que dicha empresa tenga respecto a que lo que él presenta es producto de su actividad en torno a la visita, teníamos poco que hacer e íbamos a tratar de buscar una solución.

Con el devenir del tiempo y en función del trabajo de los negociadores acerca de las distintas situaciones y de los elementos probatorios presentados en primera instancia ante la Dinatra con relación al tema de la no visita al personal responsable de las instituciones encargadas de atender esas visitas -incluso presentadas en actas notariales; este era el punto de partida-, estas no se habrían confirmado. El sindicato presentó elementos probatorios en dos situaciones, y lo voy a decir sin dar nombres. En el ámbito privado, una de las personas habría aparecido en las primeras actas, es decir que había un certificado notarial, diciendo que no se habría cumplido con la labor; los trabajadores presentaron una «contra acta» en la que la persona -vinculada al área de Enfermería- habría negado que hubiera firmado cualquier acta o declaración notarial respecto a la situación por la cual se le preguntaba. Estoy hablando del ámbito institucional privado. No estoy diciendo quién es esa persona pero obviamente, si los integrantes de la Comisión desean, fuera de la versión taquigráfica podemos dar el nombre implicado en esta acta. Además de eso, después habría declarado que no hizo ninguna comparecencia.

En segundo lugar, en el ámbito institucional público, se volvió a plantear la situación de un acta presentada. El sindicato se habría dirigido a la Dirección Nacional de Sanidad de las Fuerzas Armadas a la que se le solicitó que tomara registro de la situación notarial respecto a dos funcionarias que habían estado declarando en actas que habrían sido presentadas como elemento probatorio de que no se habría cumplido con la función de visita. La Dirección Nacional de Sanidad respondió que cuestionaba que se hubiera procedido de esa manera y la asesora jurídica de la Dirección Nacional de Sanidad expresó que la eventual acta a la que hacía referencia la empresa, que pudiera haberse determinado como un acta de certificación notarial, no habría cumplido con los elementos acordados respecto al Reglamento Notarial que la Suprema Corte de Justicia habría expresado, razón por la cual los dos elementos primarios que fortalecían la declaración de la empresa, estarían en cuestión.

Como los señores Senadores comprenderán, nosotros no tenemos la posibilidad de restituir a trabajadores que la empresa decidió despedir, pues le asiste el derecho a hacerlo; en todo caso, desde la Dirección Nacional de Trabajo y el grupo de negociadores lo que se hizo fue seguir todos los pasos necesarios. Desde la Dinatra tenemos la convicción de que al haber estado en cuestión los fundamentos que daban lugar a la empresa a echar a estos trabajadores, el haberlo hecho sobre la base de los elementos que fueron presentados, no sería de recibo a los efectos de lo actuado por la mencionada Dirección y, por ende, los trabajadores deberían ser restituidos. De todas maneras, nosotros no podemos obligar a la empresa a que los restituya, pues tiene la libertad de despedir a quien ella así lo entienda.

Con respecto a la situación de conflicto puntual y habida cuenta de los elementos que se adujeron por parte de la empresa, el grado de convencimiento que tenemos en la Dirección Nacional de Trabajo es el que acabo de expresar. O sea que por los fundamentos expuestos no tenemos elementos probatorios que justifiquen el despido de estos trabajadores por la causal esgrimida.

Esta es la posición que queríamos trasmitir a la Comisión y la que, a su vez, los negociadores trasmitirán a los empleados y empleadores. En caso de no demostrarse voluntad para buscar una solución a través del proceso de la negociación y con todos los elementos encima de la mesa, nosotros seguiríamos con las puertas abiertas a futuro pero cada uno haría lo que entendiese oportuno.

Más allá de que el Director Nacional de Trabajo ha estado permanentemente informándome sobre los hechos -porque ha seguido el proceso muy de cerca- y ha sido parte de la posición que he trasmitido producto de la reunión con los negociadores, esto es cuanto tenemos para decir sobre el despido de los visitadores médicos del laboratorio Gramón Bagó.

SEÑOR PASQUET.- Hace un rato escuchamos a los representantes de la empresa y me quedó la impresión, por los elementos de juicio que aportaron, que este conflicto tiene una vía de salida natural, obvia y fácilmente transitable que es la vía judicial, porque la empresa dice que realiza el despido por haber perdido la confianza en sus vendedores, ya que dibujaban visitas que no hacían, sin embargo, pesa a eso está dispuesta a pagar la indemnización por despido. Es decir que se podría invocar la notoria mala conducta y decir «no indemnizo», pero no, para evitar el choque -por lo menos inicialmente tenía esa expectativa- ofrecía pagar la indemnización por despido que es una suma muy importante, según dijeron aquí. No sé si es así, pero lo cierto es que son cifras acorde con la remuneración que perciben los visitadores médicos. Nos hablaron de $ 120.000, $ 130.000 y $ 140.000 de sueldo. Frente a esto el sindicato dice que no, que no había tal falseamiento en las visitas realizadas, sino persecución sindical.

Bien; hay una ley sancionada expresamente para contemplar este tipo de situaciones a la que hicieron referencia los representantes de la empresa. La ley consagra el fuero sindical y prevé la acción de reinstalación cuando se despide a alguien con motivo de sus actividades sindicales. En ese caso el procedimiento es la acción de amparo, se trata de un sumario breve y el juicio concluye en el caso de que se dé razones al trabajador por reinstalación, pagando los haberes generados durante todo el período en el cual no se le pagaron. De manera que en lugar de un conflicto de cuatro meses -como lleva este, ya que los despidos fueron en el mes de febrero- se podría haber ido ante la Justicia y a esta altura seguramente tendrían una sentencia en primera instancia. Me resulta inexplicable que no hayan recorrido este camino, salvo que sean perfectamente conscientes de que los trabajadores no tienen razón, porque no encuentro otra explicación para no ir a la Justicia y tener un conflicto durante cuatro meses cuando podrían haber ido a la acción de amparo y haber obtenido, con seguridad, una sentencia en este tiempo. Repito: me resulta inexplicable.

Me parece que este es el camino que habría que recorrer. Allí, ante la Justicia, se podría discutir con todos los elementos necesarios y llegar a una conclusión acerca de si las actas fueron bien levantadas o no, si hay contradicciones, cuál es el acta que vale y cuál es la que no vale, y qué responsabilidad tiene el que dice que dijo lo que no dijo o el escribano que afirma que le dijeron lo que no le dijeron, porque el escribano es el depositario de la fe pública y tiene responsabilidades que pueden llegar a ser penales. Entonces, me parece que el ámbito natural para esto es el de la Justicia y no tiene sentido plantear una especie de pulseada entre el sindicato y la empresa con la posibilidad de que esto se extienda a todo el sector, cuando tienen un camino claro y trazado por la ley para que se dirima de manera rápida y con todas las garantías como son las que da el Poder Judicial.

Creo que ese es el camino; era cuanto quería expresar.

SEÑOR SUBSECRETARIO.- Voy a contestar el comentario del señor Senador Pasquet.

Evidentemente es apropiada la acción que plantea de la Ley Nº 17.940, pero tiene un problema sustancial. Como bien anunció, el proceso de reinstalación previsto en dicha ley es el proceso de reinstalación por el procedimiento de la acción de amparo. El plazo de prescripción para promover la acción es brevísimo, de treinta días, y este conflicto ya tiene mucho más tiempo.

Por lo tanto, la acción de reinstalación de la tutela especial que prevé la Ley Nº 17.940 ha prescripto para iniciarla, porque dice «…a partir del momento que se produzca la acción

antisindical.»Por lo tanto, desde ese punto de vista, la judicialización del conflicto tiene un primer obstáculo, que es la prescripción de la acción de la reinstalación prevista en la Ley Nº 17.940.

Y en segundo lugar, señor Senador -muy modestamente-, creo que además lo que ha pasado aquí es que, como sabemos, se trata, sí, de un camino que tienen los trabajadores, pero ellos pueden optar no por el estrictamente judicial, sino por el de la negociación colectiva. Ellos convirtieron, por lo menos a primeras luces, un conflicto individual en un conflicto colectivo, porque entendieron que el interés que estaba en juego era un interés colectivo y no individual. Esa es nuestra visión, y lamentablemente la Dirección Nacional de Trabajo no tiene las facultades para decirle que ocurra en esta situación ante la Justicia. No sé si soy claro al querer decir que es discrecional de los trabajadores y que nosotros, por más que en su momento pudimos haber sugerido esta idea, hoy sería un poco extemporáneo planteársela, básicamente, por el tema de la prescripción.

SEÑOR LORIER.- Es un gusto contar con la presencia de las autoridades del Ministerio en esta reunión de hoy.

Después de haber escuchado y leído las intervenciones de los distintos actores y, ahora, luego de haberlos oído a ustedes, somos partidarios -lo decimos con todas las letras- de la restitución de los trabajadores que han sido despedidos.

De todas maneras, más allá de eso nos importa también mirar el tema desde un ángulo más general. Recién les decíamos a las autoridades de la empresa que estábamos en presencia de un sector estratégico para la industria nacional, que ha incorporado mucha ciencia y tecnología y al que en su momento supimos defender ante la posibilidad de que su desarrollo se truncara por un Tratado de Libre Comercio con distintos países y pudiera sufrir restricciones importantes.

¿Qué vemos nosotros? Que esto está muy pie a tierra, que está muy en dimes y diretes, en la chiquita, si se quiere; no se está mirando el bosque, sino el árbol.

Entonces, más allá de lo que dije inicialmente en el sentido de que deben ser reintegrados -porque estoy convencido y esa es mi posición-, ¡cuántas veces hemos salido de problemas de esta naturaleza negociando soluciones intermedias! ¿Ha habido planteos -y esta es la pregunta, señor Presidente, señor Ministro y demás autoridades- de alguna salida intermedia? Por ejemplo, la que pudo darse cuando un trabajador de una empresa de transporte se bajó unos kilómetros antes para poder jugar al fútbol y estuvo en peligro -diríamos- el transporte nacional. En esa oportunidad se llegó a un acuerdo. Acá, ¿hay posibilidades de levantar un poco la mira y dejar de lado si me dijiste esto o me hiciste aquello y buscar una salida de esta naturaleza?

SEÑOR ROMERO.- Queremos explicar que siempre hay salidas para todos los conflictos, y eso lo demuestran los números que tiene durante todo este período y el anterior el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en materia de soluciones, aun cuando muchos de ellos eran muy duros y parecía que la situación iba a ser muy grave. Nosotros venimos siguiendo este conflicto, que empezó un poco antes de setiembre, por un problema que no tenía nada que ver con los dos visitadores médicos, sino con una cuestión de acoso sexual y laboral. Dicho conflicto luego se diluyó gracias a una transacción interna; muchas empresas y muchos sindicatos utilizan esa forma de trabajo para no exponer a las personas ante la opinión pública, porque las empresas tienen que seguir funcionando y los sindicatos defendiendo a los trabajadores. Nosotros fuimos siguiendo esa situación que luego desembocó en la denuncia, no de dos, sino de tres trabajadores -de los cuales uno está trabajando normalmente- que, al parecer, dibujaban su trabajo, no iban a donde debían y demás.

Para nosotros es un tema delicado, porque como representantes de la Dirección Nacional del Trabajo -Dinatra- siempre vemos las cosas desde tres ámbitos: el legal y jurídico que el país debe respetar, el político y el social. Siempre quedan secuelas; sin embargo, tratamos de encontrar soluciones a esos problemas, de tal forma que ninguna de las partes piense que ha perdido o que ha ganado. ¿Por qué? Porque si ello ocurre así es pan para hoy y hambre para mañana, porque a la vuelta de la esquina se van a volver a enfrentar y es lo que queremos evitar. Nosotros le propusimos al nuevo gerente -hoy no lo vi pero sé que estuvo aquí y es quien está negociando el tema en el

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- una fórmula que nos daba un plazo de cuatro meses para discutir el tema con total tranquilidad. Esa tranquilidad implicaba poder negociar sin medidas y sin despidos. ¿Qué había que cambiar, entonces? Había que cambiar la figura con la que los trabajadores fueron al seguro de paro. Es lo que todos los días se hace en este país y en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Normalmente, las empresas optan por ese camino. Hicimos la propuesta, el señor gerente pareció convencido, pero luego la respuesta fue que no. Cuando alguien dice que no, desactivamos la propuesta y seguimos trabajando en otras que se discuten bipartitamente y sin actas, ya que se trata de temas confidenciales. Asimismo, planteamos el arbitraje para que también estuviera la Inspección General del Trabajo. No son organismos de los cuales se pueda desconfiar porque pertenezcan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y más si iba a haber otras dos personas que no eran del ámbito de dicha Cartera.

Finalmente, las fórmulas no fueron aceptadas y nosotros previmos -así se lo manifestamos tanto al señor Subsecretario como al señor Ministro- que ello tendería a radicalizar las dos posiciones. Quien conoce estas cosas, sabe por dónde va caminando esta situación de la cual hoy tenemos una parte en el Polo Sur -los señores Senadores habrán visto que la empresa no está dispuesta a modificar su situación y el sindicato tampoco la suya- y otra en el Polo Norte. Paralelamente, consultamos a juristas, porque nuestros dos compañeros delegados son la doctora Viviana Dell´ Acqua y el doctor Gonzalo Ilarramendi que tiene mucho tiempo en el Ministerio. En el transcurso de las diferentes discusiones, fuimos observando que algunos argumentos se iban fortaleciendo y otros debilitando. Luego pasó lo que ya sabemos con los escribanos que aparecieron en los diferentes lugares, unos diciendo unas cosas y otros, otras, y que las personas que fueron designadas como testigos se desdecían o se sentían engañadas. En fin, comenzó a generarse una situación en la que lo que hoy era una fortaleza, empezó a ser una debilidad. Si bien no soy jurista, aprendí a percibir dónde hay elementos de defensa o de contundencia para demostrar que una verdad empieza a debilitarse. Y cuando algunos argumentos se empiezan a debilitar, los otros comienzan a tomar fuerza. Es un tema muy complicado.

Nosotros percibimos -no es muy común que digamos estas cosas- que el despido de esas dos personas ha perdido la fundamentación tan certera que tuvo en un primer momento porque los hechos se han ido desmintiendo. Esto es lo que nosotros percibimos pero, como dice el señor Ministro, no podemos obligar a nadie a retomar a alguien, a no ser la justicia, aunque a veces por más que esta actúe tampoco retoman al personal, pasando a ser un problema de la justicia y no nuestro.

Nosotros fuimos teniendo la convicción clara -a los dos negociadores nuestros y a quien habla, y así lo hemos hablado con el señor Ministro- de que la empresa se apuró a realizar el despido sin haber hecho las cosas un poco más consolidadas.

Además, esto pasó en setiembre u octubre, y recién en febrero comenzó la historia de los «dibujitos» y todo lo demás. Hay quienes le preguntan a la empresa por qué no comenzó a actuar en ese momento, y respondió, entre otros, que no había Comisión y que habían cambiado gerentes. Quedan una serie de dudas y da para pensar que se fue preparando un ámbito para llegar a esta situación en la que estamos hoy.

No tengo por qué tener certezas, y no sé si la empresa o la otra parte del sindicato no estaban buscando una situación de este tipo. No sé por qué a las propuestas de negociación ambos dijeron que no.

Entonces nosotros, con las propuestas arriba de la mesa, realizada la negociación y los esfuerzos correspondientes, hicimos lo mismo que en el caso de la FOEB. A los trabajadores de Coca Cola, la empresa Coca Cola, Fetrabe y los camioneros, les dijimos: «Señores, hemos hecho seis propuestas para los camioneros y seis propuestas para los sindicatos de Coca Cola. ¿Hay o no hay acuerdo? No hay acuerdo. Bueno, sigan negociando individual y bipartitamente para ver si tienen la capacidad de encontrar una fórmula que sirva a las partes». ¿Cuál fue la fórmula que se acordó en ese conflicto? La que presentó el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el día 2 de mayo; dos meses después.

Entonces, la situación fue compleja, mala, de mal relacionamiento -donde después debimos pulir las rispideces-, y me preocupa que no tengamos que volver a la primera fórmula que negociamos para arreglar un conflicto que le hace mal no solamente a la empresa, sino a sus trabajadores, a la organización sindical y a la sociedad en su conjunto.

SEÑOR TAJAM.- Luego de leer la versión taquigráfica y del intercambio que mantuvimos con representantes de la empresa, una de las cuestiones que me quedó presente es que en este conflicto -que partió de una empresa y se generalizó en la industria-, hay un elemento que incentivó a muchas medidas: la instrumentación de las actas de comprobación, a través de escribamos que luego protocolizan declaraciones de terceros que inciden sobre el conflicto. Después hay una contrapartida en la cual tenemos otras actas de comprobación que estarían en contra de la primera o que negarían las primeras declaraciones.

Al respecto quisiera hacer una pregunta, porque el sindicato realza que no era común -que se me diga si no es así- que se utilizara esta metodología para poner sobre la mesa pruebas para el despido de trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores se pararon de manera muy fuerte frente a esa amenaza. Así lo definieron.

Quisiera que las autoridades -que conocen todos los conflictos- dijeran si esto es realmente así. En este caso, ¿se están instrumentando pruebas que generan precedentes que no estaban presentes en otros conflictos?

SEÑOR SUBSECRETARIO.- Corresponde aclarar que, en principio, el Ministerio no mira pruebas, sino que actúa como lo establece la Constitución, es decir, como un tribunal de conciliación y arbitraje. Nuestra tarea es, básicamente, de recomposición; por lo tanto, no analizamos pruebas, las que se reservan para el ámbito judicial. En muy pocos casos tomamos declaraciones o vemos algún acta, pues en general el mecanismo que usamos en el Ministerio es el de intentar recomponer la situación entre las partes. A fin de que quede bien claro, diré que no actuamos como Jueces, sino como componedores en el conflicto. Diría que en un escasísimo porcentaje de casos vemos pruebas, más allá de que algunas veces las partes anuncian que tienen pruebas, pero nosotros no las analizamos.

SEÑOR ROMERO.- Nuestra experiencia es la de componer una situación social que se presenta muy complicada. Desde mi punto de vista, judicializarlas es complicarlas aún más, porque quien pierde va por la revancha. Eso lo estamos viendo diariamente. Hace dos o tres días la Justicia convalidó el reingreso de cuatro trabajadores en una empresa de Fray Bentos. A veces sucede que la gente que cree en la Justicia vuelve a tomar a los trabajadores despedidos porque así lo ordena la misma Justicia, en virtud de no haberse tratado de un despido justo. Ahora bien, en algunos otros casos la situación se arregla con dinero; los patrones entregan determinada suma para que los trabajadores no vuelvan. Esto indica que el problema no era una cuestión de la Justicia, sino que estos hechos se producen cuando los trabajadores comienzan a organizarse. Sin dudas, hay mucha gente para organizarse y hay empresarios correctos que entienden estas cosas y no hacen objeción a que la gente se organice, tal como ellos mismos hacen en sus propias Cámaras. Sin embargo, hay otros que no quieren oír hablar del sindicato, y entonces comienzan a actuar de una forma que frecuentemente es muy frontal. Un caso de esta índole es el de la empresa Mio, que desapareció, pero como dije, hay otros en los que muy solapadamente empiezan a instrumentarse situaciones que llevan a la violencia y a ciertos actos injustificados que terminan arruinando la vida de todos los que forman parte de la empresa. Los despidos, el mal ambiente, el feo clima y las malas relaciones laborales perjudican, no a quienes son despedidos por ser sindicalistas sino a toda la empresa, a la inversión y a todos los involucrados.

Por consiguiente, tratamos de actuar lo más rápido posible, haciendo comparecer a las partes, en principio separadas y posteriormente juntas. Sin dudas, una forma de arbitrar en estas situaciones es enfrentar a la gente cara a cara para que cada uno diga sus verdades. Muchas veces se trata de situaciones de enojos personales o de discriminación, que no corresponde dejar que sucedan.

En realidad, no queremos convertirnos en Jueces, pero tenemos la clara percepción y casi el convencimiento de que estos trabajadores fueron mal despedidos, de que hubo un apresuramiento por parte de la empresa. Esa es nuestra opinión: la empresa la tomará o no y el sindicato hará lo que

pueda. No se trata de que haya que hacer todo lo que dice el Ministerio, como si fuera una cuestión de patria o muerte. Cada uno tendrá sus condiciones para hacer lo que tenga que hacer. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está abierto para realizar todas las propuestas que sean pertinentes mientras tenga la certeza de que está trabajando positivamente para solucionar un problema que afecta a toda una rama de la actividad del país.

SEÑOR LORIER.- Tengo una duda, pues he notado una contradicción entre las declaraciones de ambas delegaciones. Un parte dice que el laboratorio Gramón Bagó es una empresa que tiene intereses argentinos y, por lo tanto, hay una vinculación multinacional, mientras que los representantes de la empresa dicen que son 100% uruguayos. ¿Las autoridades del Ministerio tienen alguna información al respecto, que puedan brindarnos?

SEÑOR SUBSECRETARIO.- Para nosotros, es una multinacional. Su casa matriz está en Argentina, donde tiene tres plantas; en Uruguay tiene una, y creo -no estoy seguro, pero me hago cargo de lo que estoy diciendo- que tiene otra en Colombia y una más en México. Es una multinacional que, inclusive, gestiona productos de uno de los laboratorios más importantes en el mundo: Novartis. O sea que la licencia no es solo para Uruguay.

Igualmente hay que tener en cuenta que en nuestro país, en los últimos diez años, la industria del medicamento pasó de ser netamente importadora a netamente exportadora. Eso hay que tenerlo bien presente. Es una industria que exporta, en principio, pero esa no es su fuente, sino que tiene una fuerte penetración a nivel local. O sea que sí exporta, pero tiene una fuerte participación en el mercado local.

Quiero aclarar algo más. ¿Por qué sostenemos esto? Porque a lo largo de las diferentes propuestas que se han hecho a la empresa por medio de la Dirección de Trabajo a través de los diferentes contactos, inclusive de aquellos que han mantenido con nosotros mismos tanto ALN -Asociación de Laboratorios Nacionales-, como la propia dirección de la empresa, en todos los casos se nos ha dicho: «Nosotros tenemos que hablar con nuestra casa matriz», que está en Argentina.

SEÑOR LORIER.- Retomando lo que decía el señor Subsecretario, uno puede extraer determinadas conclusiones. Nuestra pregunta no era solamente en torno al tema de la propiedad, sino también de las prácticas que a veces una empresa puede seguir en su casa matriz y luego traslada a otro país. Es desde ese punto de vista que preguntábamos, porque no es lo mismo lo que acaban de decir los representantes del laboratorio -que, si escuché bien, afirmaron que la empresa es estrictamente nacional-, que lo que dijeron los trabajadores, quienes señalaron que se trata de una empresa con intereses trasnacionales y, quizás, con prácticas sindicales de origen no a la uruguaya, como hemos intentado realizar en nuestros gobiernos.

Simplemente quería dejar constancia de lo que acá acaban de afirmar las tres partes que han concurrido.

SEÑOR PASQUET.- Ante todo, me parece importante precisar un punto. Hace un rato el señor Director Nacional de Trabajo hizo referencia al acoso sexual con perjuicio de los trabajadores de la empresa, y de sus expresiones entendí que eso se había resuelto a través de una transacción o negociación, o sea que de alguna manera se había diluido, para no afectar sensibilidades o para proteger nombres. Sin embargo, los representantes de la empresa dijeron aquí que el asunto había tenido otra resolución: que habían presentado una denuncia penal ante el Juzgado correspondiente, por difamación, etcétera, y que los denunciados se habían retractado. No tengo los elementos para decir si esto es, o no, cierto, pero lo que se nos dijo fue que acá hubo denuncia penal y retractación. Estaba presente como asesor de la empresa el doctor Möller, con competencia notoria en materia penal, y no corrigió en nada lo dicho por los representantes del Laboratorio sobre este punto.

Vista la delicadeza del tema, me parecía pertinente hacer esta precisión.

Ahora bien, sobre la cuestión de la acción de reinstalación decía que el hecho de no haberla utilizado me hace pensar que no se acude a ella porque no se tiene razón. Según el señor

Subsecretario, lo que pasa es que venció el plazo. Bien; eso explica por qué no se usa ahora, pero no explica por qué no se usó en su momento. Si había persecución sindical, obtener la reinstalación de los trabajadores despedidos a través de un fallo de la Justicia hubiese sido un triunfo resonante de los trabajadores contra una empresa que se había embarcado en malas prácticas. Entonces, francamente, no me parece comprensible que no se haya recurrido a esta herramienta que el Legislador del año 2006 -si leo bien- quiso poner en sus manos. Justamente para esto se sancionó esa ley.

¿Qué suerte pudo haber tenido esto? Vaya uno a saber. El Director Nacional de Trabajo decía que se percibe que hay una prueba que se va debilitando y otra que se va fortaleciendo. En lo personal, no he podido leer las actas; simplemente escuché lo que dijeron hace un rato cuando vinieron aquí, pero en función de mi experiencia en el ejercicio profesional de abogado durante muchos años, puedo decir que, normalmente, es al revés. Es decir, cuando uno presenta el testimonio de alguien que hace seis meses dijo una cosa y seis meses después dice otra, la dificultad está en lograr credibilidad para la segunda versión. En materia penal, por ejemplo, cuando alguien confiesa y, tres o cuatro meses después, pide que le tomen una nueva declaración y expresa que anteriormente confesó pero que en ese momento estaba muy nervioso y que en realidad no hizo lo que dijo, nadie le cree. Se piensa que con el tiempo se dio cuenta de que había cometido un error y cambió su declaración. Entonces, no tengo la misma percepción que se ha señalado aquí en cuanto a qué prueba se fortalece y cuál se debilita.

En último caso, me parece que si por razones de plazo ya no se puede intentar la acción de reinstalación ante el Poder Judicial, sigue siendo muy interesante la propuesta de arbitraje que la empresa dijo aquí que había planteado. Estoy hablando de un arbitraje con un tribunal arbitral de tres miembros, propuestos por cada una de las partes, y un tercero imparcial elegido de común acuerdo entre ellas. Eso parece más que razonable. Es obvio que la empresa nunca va a aceptar que el tercero sea un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entre otras razones, porque van a leer el acta y a saber que el Ministerio está convencido de que los trabajadores fueron mal despedidos; no tendría sentido someterse al arbitraje de quien ya ha comprometido su opinión de esa manera. Con todo derecho, por supuesto, el Ministerio puede hacer las apreciaciones que le parezcan del caso, pero es razonable que la empresa quiera un tercero imparcial. Vista la naturaleza del tema en cuestión, me sigue pareciendo que esa es la vía adecuada: una decisión tomada por un tercero supraordinado a las partes, como se dice en la jerga procesal. Digo esto porque me parece muy difícil que se pongan de acuerdo, por razones obvias: los trabajadores se han empeñado en una lucha que lleva ya cuatro meses y la empresa, por su parte, no parece dispuesta a renunciar a la relación de confianza que debe tener con sus visitadores médicos. Si la empresa hoy acepta que no puede despedir a aquellos en quienes ha perdido su confianza, para el futuro no le espera nada bueno.

Entonces, creo que la vía del arbitraje puede ser la mejor. Esta es, simplemente, mi apreciación del tema.

SEÑOR MINISTRO.- Como dijimos, intermediamos tratando de buscar las mejores alternativas de solución, tanto para la empresa como para los trabajadores. En ese sentido, normalmente, en un alto porcentaje hay éxito, tal como sucedió en el caso del año 2013, que planteé acá. Con relación a los conflictos -por eso fuimos convocados- debo decir que prácticamente trato de hacer un seguimiento semanal. En el día de ayer tuvimos una reunión con los negociadores, el Director Nacional de Trabajo y quien habla a los efectos de ver cuál era la convicción que se tenía respecto de cómo había evolucionado el conflicto, cuál había sido el punto de partida y el grado de convencimiento que teníamos desde el momento que se había dibujado la información y que, en realidad, había poca cosa que hacer respecto a la permanencia de los trabajadores. Esas pruebas sobre que se dibujara se habían ido debilitando en el correr de las distintas comparecencias y acciones que llevó adelante el grupo de negociadores, cosa que se nos transmitió. Y sin que hubiera ninguna imposición por parte de las autoridades del Ministerio -porque los negociadores tienen toda la libertad para actuar en función de su *expertise*-, los negociadores dijeron que a su criterio se habían debilitado los elementos probatorios que justificaban el despido por las causales invocadas. Si la empresa quiere despedirlo porque le perdió la confianza o lo que sea, podrá hacerlo. Y en ese sentido fue que dijimos cuál era nuestra convicción. A su vez, facultamos a los negociadores a que trasmitieran lo que habíamos concluido. Los que tenemos la potestad jurisdiccional respecto al conflicto en sí no nos consideramos Jueces de los derechos que estén en juego. En la medida en que estamos siendo convocados acá, queríamos transmitir cuál era la convicción del proceso. Hay que tener bien claro lo siguiente: a las dos partes le

íbamos a transmitir lo mismo y en esta etapa quedaba detenido nuestro accionar, salvo que se reclamara nuestra presencia. Además, hay que saber que una vez que se entra en el juego, se juega; una vez que se toman acciones, se las toma. Si hay intransigencia de los dos lados sobre las fórmulas que planteamos y se quiere ir al choque, cada cual verá lo que pone en juego. En todo caso, estaremos dispuestos a seguir trabajando para recomponer las situaciones que puedan ocurrir.

Queríamos dejar planteado estos aspectos. No queremos ser parte de ningún tribunal que termine juzgando la situación, lo cual no nos corresponde. En todo caso, si se recorre esa instancia, en acuerdo con las partes, se elegirá a un tercero que no pretende ser el Ministro, el Subsecretario, el Director ni los negociadores. Planteamos este aspecto porque lo único que queremos es demostrar nuestro grado de convencimiento. No es que tengamos la razón, sino que es el grado de convencimiento al que llegamos sobre cómo se desarrolló este proceso, que es por lo que estamos hoy acá.

Es lo que quería manifestar porque puede quedar la sensación de que estamos haciendo juicios de valor con respecto a este tema, lo cual no nos corresponde.

SEÑOR ROMERO.- Se puede aclarar todo lo que se quiera sobre el tema del acoso sexual o laboral.

Planteo cómo se dieron las situaciones. Normalmente no se trae al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a no ser que se haga una denuncia en la Inspección General del Trabajo. Hechos importantes: hubo una transacción de $ 190.000 y un gerente que se cambió en esos momentos. ¿Cuál puede ser la transacción? Es lo que estoy diciendo. Que la funcionaria o la trabajadora haya tenido que hacer una declaración o retractarse, en eso no intervenimos. Estamos diciendo cómo fue la situación de rispidez entre las partes. Reitero: hubo $ 190.000 fruto de una transacción y un cambio de gerente, viniendo entonces este señor de Buenos Aires.

Cuando nosotros dijimos lo del tribunal e hicimos la inspección -esto lo planteamos al comienzo del conflicto-, uno de los que podía estar era el Inspector General del Trabajo, que en aquel momento era el doctor Roballo; los restantes podían ser elegidos una parte por los trabajadores y otra parte por la empresa. Eso fue lo que dijimos. En aquel momento nos parecía -mucho antes de este lío; estoy hablando de cuatro meses atrás- que no había nadie que tuviera una posición definida en este tipo de casos. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social era imparcial y el Inspector General de Trabajo, más allá de que pertenezca al Ministerio, debe actuar tal como lo hace la Inspección General del Trabajo del Ministerio: con total ecuanimidad y objetividad. Y como nosotros estamos muy seguros de que es así, lo proponemos.

Además, si ahora se llevara a la Justicia, una de las partes puede pedir al Ministerio de Trabajo y a la Dirección Nacional de Trabajo que dé su opinión sobre el conflicto. Esto lo piden los Jueces. En muchos de los conflictos que fueron a la Justicia, hemos tratado de ser lo más objetivos posible, -sabemos que no se puede ser totalmente objetivo cuando hay hechos concretos, hechos consumados, cuando hay pruebas, cuando hay acusaciones- para ayudarla a resolverlos. Entonces, a pesar de que vaya a la Justicia, nosotros vamos a dar nuestra opinión. Reitero: esto lo decimos porque nosotros lo propusimos antes que se complicara más este lío.

Hoy dije que nosotros nos reunimos pero no hacemos actas porque creemos en la confidencialidad de las reuniones, no queremos que luego se estén ventilando por ahí porque son temas muy serios, donde se juega el destino de una empresa, de sus trabajadores y el empleo de dos o tres personas.

SEÑOR SUBSECRETARIO.- Complementando lo que creo es el objeto de la convocatoria, la Comisión debe tener claro que el Ministerio ha utilizado todas las facultades con las que cuenta, que es la posibilidad de actuar como órgano de conciliación y arbitraje, de ser un sujeto proactivo en la negociación, haciendo propuestas de conciliación, intentando encaminar a las partes hacia una buena solución, y ser, como vulgarmente se dice, una buena oreja para tratar de componer la situación. Ahora, nosotros no podemos decirle a cada una de las partes que debe llevar adelante tal acción judicial o tomar otro tipo de camino; nosotros solamente podemos hacer una sugerencia porque esa es

la facultad legal que hoy tiene el Ministerio, no tiene el poder de resolución de un conflicto. Sería mucho más fácil decir -quizás sea más comprometido también-: «Tiene razón este o el otro».

Por lo tanto, creo que el motivo de la convocatoria -y le pido a los señores Senadores que me corrijan- era analizar si el Ministerio actuó en los tiempos prudenciales y si intervino en las condiciones apropiadas. No trajimos la hoja de ruta del conflicto, pero estoy seguro de que se han hecho innumerable cantidad de audiencias. Además, tengo conocimiento de que tanto el Ministro, como el Director de Trabajo, los negociadores y quien habla, hemos tenido entrevistas y hecho múltiples llamadas telefónicas a cada uno de los actores, tratando de componer el conflicto. El Ministerio, además de usar su canal natural que es la conciliación en el Centro de Conciliación de Conflictos ha puesto a trabajar a la plana mayor en el tema para encontrar una solución, lo que no se ha logrado, pero lo que no podemos hacer es imponer la solución. No sé si somos claros en lo que estamos diciendo. Somos conciliadores, no tenemos el poder de jurisdiccional de decir: «Cúmplase». Aquella idea de dictar la ley y hacerla cumplir, no la tenemos.

SEÑOR LORIER.- Muy sintéticamente, para que conste en la versión taquigráfica y quede claro, queremos señalar que conocemos la opinión del Ministerio en cuanto a esta situación, pero nos gustaría que nos explicaran qué vía han propuesto como la más acertada para acercar a las partes y lograr una solución.

SEÑOR PASQUET.- Como hace un buen rato que estamos trabajando en la Comisión y yo empecé más temprano en una Subcomisión de la Comisión de Constitución y Legislación, es posible que el cansancio me lleve a escuchar mal o a no entender bien, pero lo que me pareció que dijo el señor Director Nacional de Trabajo, confieso que me alarmó. Lo que entendí fue que la Justicia, antes de decidir esos casos, le pregunta al Poder Ejecutivo qué opina. Quiero creer que no es así, porque la Justicia resuelve con arreglo a Derecho y, en esa materia, el Juez no necesita pedirle opinión a nadie, mucho menos al Poder Ejecutivo. El Poder Ejecutivo podrá opinar acerca de lo que le parece una solución adecuada, justa o conveniente para un conflicto determinado, pero como esa no es materia de la Justicia, esta tampoco tiene por qué preguntar; no tiene por qué preguntar qué es lo más conveniente ni qué sería lo más conveniente para la industria, simplemente tiene que aplicar el Derecho. Es posible que no haya entendido bien o el señor Director Nacional de Trabajo no haya querido decir eso, pero si estamos en un punto en el cual la Justicia le pregunta al Poder Ejecutivo cómo tiene que decidir, me declaro francamente alarmado. Por lo tanto, espero haber entendido mal.

SEÑOR ROMERO.- Creo haberme expresado bien. La Justicia no le dice al Director de Trabajo qué es lo que tiene o no que decidir. Le pide que le explique -para eso están los actores- el desarrollo del proceso. Eso es lo que nos pide y objetivamente es lo que informamos. Por eso, cuando se nos pregunta, lo explicamos por escrito, porque de esa forma no hay matices, se dice lo que se entiende que hay que decir y esto ayuda mucho. La opinión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, algunas veces, fue minoría y la Justicia no la tomó en cuenta y dictaminó -es el caso de Paycueros S.A., en Paysandú-, pero en otras toma el desarrollo del conflicto y esto ayuda a resolver el problema, porque parte de algo que se ha llevado adelante desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Creemos que con ayudar a la Justicia en la solución de un conflicto entre partes no se está diciendo quién tiene o no razón. El objetivo es ayudar a clarificar un tema en el cual el Juez puede tomar uno u otro camino. En el caso del Ministerio trabajamos objetivamente y es la Justicia la que nos solicita, por pedido de parte -empresarial o sindical- un documento de ese tipo. Eso fue lo que dijimos. Sabemos muy bien cuáles son nuestros límites y no los vamos a violentar, pero si podemos ayudar al esclarecimiento de situaciones complejas y beneficiar a la Justicia, a la sociedad de este país y al mundo del trabajo, lo vamos a hacer porque consideramos que es cumplir con un cometido del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Eso fue lo que dijimos.

SEÑOR PASQUET.- Lo que entiendo es que el Ministerio puede informar que por tal o cual tema hubo equis cantidad de reuniones, que participaron Fulano, Mengano y Zutano y que tanto la empresa como el sindicato hicieron sus propuestas; esto es una relación de hechos. Lo que no puede decir es que en opinión de este Ministerio hay una prueba que se está fortaleciendo, otra que se va debilitando y que los trabajadores están mal despedidos. Supongo que esas no serán las observaciones o los comentarios que realizará el Ministerio con destino a la Justicia.

SEÑOR MINISTRO.- Si se me formulara una pregunta yo podría decir lo que se me ocurriera, desde que tienen que reintegrarlos hasta que deben pagarles lo que sea. El problema no está en lo que yo pueda responder; simplemente, parto de la base de que la actitud del Juez será decir: «Este Ministro es un gordito atrevido que me dijo a mí lo que tengo que hacer cuando yo voy a hacer lo que quiera». Pero una vez que nos formulen las preguntas daremos las respuestas de todo el proceso; luego, la Justicia verá lo que hace, aunque doy por hecho que operará con todo el grado de libertad consagrado en este país para hacerlo. Nosotros no pretendemos influenciar.

Lo único que trajimos a este ámbito, desde el cual fuimos convocados por el tema, es la convicción que tenemos sobre el punto, lo cual no quiere decir que con otros elementos mañana podamos cambiarla. No tenemos otra cosa más que una composición de lugar sobre cómo se dio el conflicto, que fue lo que trasmitimos. Si nos preguntan cómo fue el proceso, se les informará cómo se dio, las comparecencias, las audiencias y los distintos elementos que manejaron los negociadores. Aquí trasmitimos solo convicciones, y no estamos pensando en que sea esta la razón definitiva de un proceso que veremos cómo termina.

Tal como ocurrió en otro proceso, en este caso decimos: «Nosotros vamos hasta acá» y tanto el sindicato como la empresa saben hasta dónde vamos porque hicimos propuestas para que la sangre no llegara al río, dicho esto en sentido figurado. Ahora bien, una vez que nosotros nos retiremos, que cada cual haga lo que tenga que hacer. Las puertas del Ministerio seguirán abiertas para que, desarrollados los acontecimientos, se puedan encontrar soluciones definitivas. Así hemos procedido en otros conflictos.

Voy a decir algo que no tiene referencia alguna con este caso. Tuvimos que enfrentar otro conflicto en el que, como bien dijo el Director Nacional de Trabajo, muchos meses después se terminó aceptando una fórmula que habíamos propuesto y sobre la que veníamos trabajando y en un momento determinado se nos preguntó: «¿Ustedes se van a alejar?». A ello respondimos: «No, nosotros de tratar de buscar soluciones no nos vamos a alejar nunca». Ahora bien, seguimos en este juego de que venimos, hacemos propuestas, unos dicen que no y cuando las presentamos otros dicen que no, o sea, una de las partes dice que no y a la siguiente instancia otra dice que no. Cuando luego de hacer seis propuestas en las que tres fueron descartadas por un lado y tres descartadas por el otro, me reuní con los negociadores y les dije: «Mañana llevamos la séptima». Y en ella establecimos: «Esta es la última que plantea el Ministerio, y si no hay acuerdo con ella, las puertas quedarán abiertas para futuras instancias». Así vamos a proceder con todos. En este caso seguimos con las puertas abiertas, aunque tenemos el convencimiento de que en el punto sobre el que hemos venido trabajando hasta ahora en el Ministerio no vamos a encontrar el acuerdo de las partes.

(Se suspende momentáneamente la toma de la versión taquigráfica.)

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social agradece la presencia de los representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

(Se retiran de Sala los representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.)

- Dese cuenta de los asuntos entrados.

(Se da de los siguientes:)

«-Empleo Juvenil. Se sustituye el artículo 20 de la Ley Nº 19.133, de 20 de setiembre de 2013 (Condiciones de las prácticas formativas en las empresas) (Carpeta Nº 1533/2014 - Distribuido Nº 2775/2014). Mensaje y proyecto de ley del Poder Ejecutivo.

-Trabajadores de la Empresa Aratiri S.A. Se faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a extender por razones de interés general, hasta por un año la extensión del subsidio por desempleo (Carpeta Nº 1532/2014 - Distribuido Nº 2776/2014). Mensaje y proyecto de ley del Poder Ejecutivo.

-Solicitud de audiencia del señor Juan Vanni por situación de la empresa con el Banco República (121492).

-La Asociación Nacional de Empresas de Transporte Carretero por Autobús, solicita audiencia a la brevedad a efectos de que se trate el proyecto de 'Acoso moral laboral' (121476).

-La Gremial Única del Taxi solicita reunión urgente, solicitando mediación con la autoridad municipal para que el gremio pueda avanzar en el servicio y la tecnología (121536)».

Se levanta la sesión.

(Es la hora 17 y 55 minutos.)